

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt der Kirchengemeinde Pollhagen

(akt. Stand: 28.06.2025)

Wird laufend bearbeitet

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vorwort	3
II. Geltungsbereich	3
III. Leitbild	4
IV. Begriffsdefinitionen	5
1. Sexualisierte Gewalt	5
2. Grenzverletzungen	5
3. Sexuelle Belästigung	5
4. Sexueller Missbrauch	6
5. Zu schützende Personen	7
V. Risikoanalyse	7
VI. Verhaltenskodex	8
1. Verhaltenskodex	8
2. Ergänzender Leitfaden	10
3. Verhaltenskodex digitaler Raum	11
3.1. Transparenz in der Kommunikation	11
3.2. Verbot privater Kontaktaufnahme	12
3.3. Klare Regeln für Inhalte	12
VII. Umsetzung Schutzkonzept	13
1. Verantwortung für Personal und Schutzkonzept	13
1.1. Erweitertes Führungszeugnis	13
1.2. Verhaltenskodex	13
1.3. Schulungen	14
2. Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	14
3. Einstellungsverfahren	15
3.1. Ausschreibungen	15
3.2. Bewerbungsgespräch	15
3.3. Einstellung / Arbeitsvertrag	15
3.4. Einarbeitung von Hauptamtlichen	16
VIII. Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan	16
1. Beschwerden / Meldungen	16
2. Meldepflicht, Meldestelle, Ansprechpartner	17
3. Intervention	19
3.1. Vorgehen bei Vermutungsfällen	19
3.2. Dokumentation	19
3.3. Aufarbeitung	19
3.4. Rehabilitation	19
IX. Kooperation und Vernetzung	20
X. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes	20
I.	

I. Vorwort¹

Das Schutzkonzept ist erstellt worden von der Kirchengemeinde Pollhagen.

Der Kirchenvorstand hat das vorliegende Schutzkonzept in seiner Sitzung vom 21. November 2024 beschlossen. Folgende Schritte wurden für die Einführung des Schutzkonzeptes verabredet:

Die Kirchengemeinde wird in einer Gemeindeversammlung informiert.

Formen der Veröffentlichung:

- a. Internetseite (vollständiges Dokument)
- b. Kurzform in allen Gebäuden als Flyer mit QR-Code zur Internetseite.
- c. Bericht und Übersicht mit QR-Code zur Internetseite im Gemeindebrief
- d. Gottesdienstliche Veröffentlichung

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche, Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige in der Kirchengemeinde Pollhagen.

Der Kirchenvorstand und das Pfarramt sind verantwortlich dafür, dass das Schutzkonzept mindestens einmal jährlich in einer Sitzung besprochen wird. Änderungen werden diskutiert, beschlossen und umfassend in der Gemeinde kommuniziert.

Mindestens einmal jährlich berichtet die Ansprechperson Anja Westerberger-Rümpfer dem Gemeindekirchenrat über ihre Arbeit und gibt Anregungen für die Weiterarbeit am Schutzkonzept.

Im regelmäßigen Gespräch mit leitenden Ehrenamtlichen unterschiedlicher Arbeitsfelder und mit Hauptamtlichen thematisiert der Kirchenvorstand den Schutz vor sexualisierter Gewalt.

III. Leitbild

¹ Für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes wurden Elemente von [Schutzkonzepte praktisch 2021] der Evangelischen Kirch im Rheinland adaptiert und übernommen.

https://ansprechstelle.ekir.de/wp-content/uploads/2022/04/Aenderungen-2022-Schutzkonzept-2021_280122_.pdf
Weiterhin wurden Passagen des Schutzkonzeptes der Landeskirche Bayerns und des Kirchenkreises Wittingen-Wolfsburg integriert.

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft.

In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung in unserer Kirchengemeinde für alle Menschen, insbesondere für zu schützende Personen, vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt sowie vor geistlichem Machtmissbrauch.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Einen vollständigen Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt es nicht. Aber es gibt Möglichkeiten, wie sexualisierter Gewalt bestmöglich entgegengewirkt werden kann.

Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, werden diese nicht verschwiegen. Deshalb ermutigen wir zu Beschwerden, nehmen diese ernst und gehen ihnen aktiv nach. Dabei nehmen wir unser Miteinander aufmerksam und sensibel wahr (Kultur der Achtsamkeit).

Diesen Verhaltenskodex unterschreiben alle Hauptberuflichen und Nebenamtlichen sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitende, die in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie Schutzbefohlenen mitwirken. So wird unser Leitbild in der täglichen Arbeit konkret.

IV. Begriffsdefinitionen

1. Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt meint nach dem Gewaltschutzgesetz jedes Verhalten, das alters- und geschlechtsunabhängig die Intimsphäre verletzt und gegen den Willen der betroffenen Person geschieht oder auch unter Umständen, in denen diese aufgrund ihrer körperlichen, seelischen, sprachlichen oder geistigen Unterlegenheit und unter Ausnutzung einer Machtposition nicht zustimmen kann. Die Begriffe werden in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) einheitlich so verstanden.

2. Grenzverletzungen

Zu Grenzverletzungen zählen grenzüberschreitende Umgangsweisen sowie grenzüberschreitende, unprofessionelle Interventionen und Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen.

Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Missachtung der Intimsphäre
- grenzüberschreitende Berührungen
- einmalige / seltene Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (z. B. öffentliches Bloßstellen, persönlich abwertende und rassistische Bemerkungen)
- sexistische Äußerungen

3. Unerwünschtes sexuelles Verhalten

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person in ihrer Würde verletzt. Sie kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden und ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person. Die Grenze zwischen harmlosen Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Es gibt jedoch eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der anderen Person ankommt. Es ist entscheidend, ob die agierende Person ihr damit zu nahetritt oder nicht.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen, weiteren Schutzbefohlenen
- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen, weiteren zu schützenden Personen

- sexistische Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeitenden und Jugendlichen, weiteren zu schützenden Personen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- Vorzeigen von pornografischem Material gegenüber Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen, und weiteren zu schützenden Personen

4. Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch bezeichnet sexuelle Handlungen, die nicht im gegenseitigen Einverständnis geschehen. Täter und Täterinnen und Opfer können grundsätzlich sowohl minderjährig als auch volljährig sein. Häufig besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Tätern und Täterinnen und Opfer.

Unter sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen versteht man ihre Beteiligung an sexuellen Handlungen, die sie aufgrund ihres Entwicklungsstandes nicht verstehen, dazu kein wissentliches Einverständnis geben können und zur sexuellen Befriedigung eines nicht Gleichaltrigen oder Erwachsenen dienen. Sexuellen Missbrauch kann es auch zwischen Gleichaltrigen geben.

Strafbestände für sexuellen Missbrauch sind (s. Anhang 2, hier³ 181 i):

- sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§174 StGB)
- sexueller Missbrauch von Kranken und Hilfebedürftigen in Einrichtungen (§174a StGB)
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs-, oder Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- sexueller Missbrauch von Kindern (§176 StGB)
- sexueller Missbrauch von Jugendlichen (§182 StGB)
- sexuelle Nötigung / Vergewaltigung (§177 StGB)

Beispiele für sexuellen Missbrauch sind:

- Für § 174 bzw. 182: Die Gruppenleitung nimmt sexuelle Handlungen an einem fünfzehnjährigen Teilnehmer vor.
- Für § 176: Ein 18-jähriger ehrenamtlicher Teamer nimmt sexuelle Handlungen an einer 13-jährigen Teilnehmerin vor.

5. Zu schützende Personen

Zu schützende Personen sind im Sinne dieses Schutzkonzeptes alle Kinder und Jugendlichen sowie volljährige Personen in Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende, FSJ'ler und FSJ'lerinnen, Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Personen in Seelsorge-, Beratungs-, Betreuungs- und Pflegesituationen.

Dazu gehören auch Schutzbefohlene. Diese sind nach dem deutschen Strafgesetzbuch § 225 definiert als Personen unter 18 Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Personen, die der Fürsorge oder Obhut einer anderen Person unterstehen, deren Hausstand angehören, von dem Fürsorgepflichtigen deren Gewalt überlassen worden oder im Rahmen eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses dieser untergeordnet ist.

V. Risikoanalyse

Anhand ausgewählter Fragen wurde eine Risikoanalyse erstellt und wird laufend aktualisiert (s. Anhang). In einer Risikoanalyse wird das Gemeindeleben in Gruppen und Kreis und die baulichen Gegebenheiten betrachtet. Die Fragestellung ist hier, wo sind besondere Bereiche, die sexualisierte Gewalt begünstigen oder in welchen Bereichen muss besonders achtsam gearbeitet werden. Aktuell werden folgende Punkte bearbeitet:

- Das Kaminzimmer im Obergeschoss oft genutzt als Jugendraum ist schlecht einsehbar. Hier muss mit besonderer Aufmerksamkeit gearbeitet werden.

VI. Verhaltenskodex

1. Verhaltenskodex

Die Arbeit der Kirchengemeinde Pollhagen geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen zu schützenden Personen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller zu schützenden Personen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Verhaltenskodex
der
Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Pollhagen

Diese Haltung findet Ausdruck in folgender Erklärung:

1. Ich verpflichte mich, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder, Jugendliche und anderen zu schützenden Personen zu schaffen und/ oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
3. Ich verpflichte mich, im Rahmen meines Mitwirkens in der Kirchengemeinde sexualisierte Gewalt und andere Formen der Gewalt zu verhindern. Falls mir Formen von Vernachlässigung² auffallen, wende ich mich an das Pfarramt zur Beratung.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter und Mitarbeiterin bewusst und nutze meine Rolle insbesondere im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen zu schützenden Personen nicht aus. Ich beachte, die meiner Rolle entsprechende, Distanz.
5. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.

² Vernachlässigung bedeutet, dass Sorgeberechtigte die notwendige seelische und körperliche Fürsorge unterlassen. Kennzeichen davon können z. B. eine mangelnde Körperhygiene. Kinder wurden erkennbar länger nicht gewaschen, ihre Kleidung ist stark verdreckt über normale Essens- und Matschflecken hinaus. Stark ausgeprägte blaue Flecken, schreckhaftes und stark verängstigtes Verhalten. Bei Verdacht auf Vernachlässigung ist es gut, sich mit anderen Verantwortlichen bzw. der Vor-Ort-Ansprechperson zu beraten.

6. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und andere zu schützende Personen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich spreche Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende direkt an.
7. In Verdachtsfällen hole ich mir Hilfe bei den Ansprechpersonen der Kirchengemeinde und/oder der Landeskirche und handle entsprechend unseres Interventionsplans. Gemäß des Gewaltschutzgesetzes der Landeskirche bin ich verpflichtet, sexualisierte Gewalt, von der ich erfahre oder die mir zur Kenntnis kommt, der Meldestelle mitzuteilen.
8. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.
9. Ich versichere, dass ich keine der in §72a SGB VIII bezeichneten Straftaten begangen habe, dass ich nicht wegen einer solchen Straftat rechtskräftig verurteilt worden bin und dass derzeit weder ein gerichtliches noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist. (s. Anhang 4 § 72a SGB VIII und Anhang 1 Gewaltschutzgesetz, hier § 5 Abs.1 und 2).
10. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat bezüglich sexualisierter Gewalt gegen mich erlange, informiere ich die Gemeindeleitung oder lasse augenblicklich meine Tätigkeit ruhen.

Ich stimme diesem Verhaltenskodex zu und verpflichte mich, mich entsprechend zu verhalten.

.....
Ort, Datum

.....
Name

.....
Pfarramt

.....
Unterschrift

2. Ergänzender Leitfaden zur Selbstverpflichtung

Die im Folgenden aufgezählten allgemeinen bzw. speziell für Veranstaltungen mit Übernachtungen geltenden Verhaltensmaßnahmen sollen zur Sensibilisierung beitragen, ohne abschließend zu sein:

- Mitarbeitende und Kinder / Jugendliche schlafen in geschlechtsgetrennten Zimmern. Die Vielfalt von Geschlechteridentitäten wird dabei berücksichtigt und sensibel eingebunden. Übernachtungen in Gemeindehäusern oder großen Räumen müssen zuvor sorgfältig vorbereitet werden.³
- Bei Freizeiten, Seminaren o.ä. werden die Zimmer nach Anklopfen und Aufforderung betreten.
- Kinder und Jugendliche werden nicht in den Schlafraum eines Mitarbeitenden mitgenommen.
- Mitarbeitende legen sich nicht zu Kindern und Jugendlichen ins Bett.
- Insbesondere für die Körperhygiene wird durch eine Ordnung zur Nutzung von Räumen und Zeiten die Wahrung der Privatsphäre gewährleistet.
- Mitarbeitende wohnen der Körperpflege o.ä. nur bei, wenn dies mit den Eltern ausdrücklich besprochen wurde oder zwingend notwendig ist. Mitarbeitende sind nicht allein mit einem Kind oder Jugendlichen in einem Raum (z.B. Zelt, Schlafraum oder Dusche). Lässt sich eine solche Situation nicht vermeiden, so ist die Tür offen zu halten bzw. darf nicht abgeschlossen werden.
- Bei vertraulichen Gesprächen gilt das Prinzip der offenen Tür, d.h. die Tür darf nicht abgeschlossen werden. Einzelgespräche finden nur in gut einsehbaren Räumen statt.
- Der Raum im Gemeindehaus oben wird nur mit Gruppen (mehr als 2 Personen) genutzt.
- Es werden keine Privat-Geschenke an einzelne Kinder und Jugendliche durch Mitarbeitende gemacht. Es gibt keine Bevorzugung von Einzelnen.
- Körperliche Kontakte zu den Kindern und Jugendlichen (z.B. in den Arm nehmen, um zu trösten oder Mut zu machen, auf den Schoß nehmen bei jüngeren Kindern) müssen von diesen erwünscht und gewollt sein und dürfen das pädagogische Maß nicht überschreiten.

³ Für Freizeitmaßnahmen mit über 18-Jährigen sind andere Regeln möglich.

- Mitarbeitende nehmen Defizite in der Grundversorgung der Kinder und Jugendlichen im Blick auf Ernährung und / oder Bekleidung sensibel wahr und geben ihre Beobachtungen gegebenenfalls an verantwortliche Leitende Hauptamtliche weiter.
- Kann eine der obigen Regeln aufgrund von äußereren Bedingungen nicht eingehalten werden, klärt die Leitung der Freizeit dies vorab mit der oder dem Superintendenten/in oder den landeskirchlichen Ansprechpersonen.

3. Verhaltenskodex digitaler Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge werden genutzt, um miteinander zu kommunizieren und um sich virtuell zu treffen. Gleichzeitig sind mit ihrer Nutzung Risiken verbunden s. So können digitale Räume für Cybergrooming⁴, Cybermobbing⁵ oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Um diesen Risiken zu begegnen werden folgende Regelungen vereinbart:

3.1. Transparenz in der digitalen Kommunikation

a) Öffentliche Kanäle: Alle digitalen Interaktionen finden, soweit möglich, auf öffentlichen oder für mehrere Personen zugänglichen Kanälen statt. Private Nachrichten werden möglichst vermieden. Insbesondere Hauptamtliche achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und nutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden und deren Sorgeberechtigten (wenn möglich) eine dienstliche Nummer.

b) Mehrere Empfänger: Nachrichten sollten an Gruppen oder mindestens zwei Personen geschickt werden, um Transparenz zu gewährleisten.

Wenn es im Alltagsgeschehen zu Einzelkommunikation kommt, geschieht diese unter Einhaltung des Verhaltenskodexes und bleibt knapp. Beratungen können beispielsweise in Form von Tandemgesprächen durchgeführt werden, bei denen eine weitere / dritte Person im digitalen Raum ist, ohne jedoch aktiv teilzunehmen.

c) Option und Dokumentation von Einzelgesprächen: Es kann in Ausnahmen vertrauliche Einzelkommunikation stattfinden. Diese Gespräche müssen dann gespeichert werden.

⁴ Cybergrooming bezeichnet die geplante Annäherung und schrittweisen Anbahnung einer unangemessenen sexualisierten Beziehung z. B. zwischen einem Hauptamtlichen und einer jugendlichen Person. Grooming ist dieses schrittweise Vorgehen. Cybergrooming findet im digitalen Raum statt wie z. B nächtliches Chatten, Aufforderung zum Versenden von Fotos, unangemessene Inhalte etc.

⁵ Cybermobbing bezeichnet Mobbing im digitalen Raum z. B. durch ständige Verleumdung einer Person in Chatgruppen, Beschimpfen, Herabsetzen, Ausschließen aus Kommunikation, Belästigen, unangemessene Fotos teilen usw.

3.2. Verbot privater Kontaktaufnahme über Social-Media-Accounts

- a) Offizielle Accounts:** Nur offizielle Accounts der Kirchengemeinde oder Jugendarbeit (z.B. auf Instagram) werden für Seelsorge und Beratung verwendet.
- b) Keine persönlichen Accounts:** Hauptamtliche und Ehrenamtliche verwenden keine privaten 'social Media Accounts' für die Kommunikation mit zu schützenden Personen, Jugendlichen verwenden. Dies betrifft vor allem Apps wie snapchat, BeReal, TikTok oder Instagram.

3.3. Klare Regeln für Inhalte

- a) Angemessene Sprache:** Im digitalen Raum gelten die gleichen Regelungen wie im Verhaltenskodex. In der Kommunikation wird stets eine respektvolle Sprache verwendet.
- b) Persönliche Informationen:** Der Austausch von persönlichen Informationen erfolgt, wenn überhaupt, reflektiert. Fragen nach dem eigenen Wohlergehen werden kurz und prägnant beantwortet. Eigene Belastungen und Probleme werden nicht besprochen, z. B., Beziehungsprobleme, Einsamkeit etc. Prüffrage: Ist es für die zu schützende Person hilfreich, dies zu wissen, oder geht es dabei um meine eigenen Bedürfnisse?
- c) Bildsprache:** Unsere Bildsprache ist gewaltfrei und diskriminierungsfrei.

Die Bloßstellung von Personen auf Bildern ist unter allen Umständen untersagt. Vor der Veröffentlichung unterziehen wir Bilder einer verantwortungsvollen Prüfung, ggf. nach dem Vier-Augen-Prinzip:

- Körpersprache (nicht vulgär, sexualisiert, sexistisch)
- keine Gewaltdarstellungen
- dem Anlass entsprechende Kleidung (z.B. keine Badephotos)
- Symbole, Sprüche, etc.

Die Einverständniserklärungen zum Datenschutz von Minderjährigen werden regelmäßig überprüft. Es wird auf wertschätzende, respektierende Bildsprache geachtet und die Einverständniserklärungen der betreffenden Personen beachtet. In Veröffentlichungen wird mit Klarnamen gearbeitet. Hauptamtliche Kollegen und Kolleginnen, Ehrenamtliche und Teilnehmende werden nur nach Absprache markiert.

VII. Umsetzung des Schutzkonzepts

1. Verantwortung für Personal und Schutzkonzept

Die Leitungsgremien der Kirchengemeinde sind Gemeindekirchenrat, Kirchenvorstand und Pfarramt. Sie tragen gemeinsam die Verantwortung für einen größtmöglichen Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Die Verantwortung für Personal wird in unserer Kirchengemeinde vom Kirchenvorstand wahrgenommen. Haupt- und Ehrenamtliche werden eingehend mit den Inhalten des Schutzkonzeptes vertraut gemacht und sorgfältig eingearbeitet. Weiterhin benennt der Kirchenvorstand eine Vor-Ort-Ansprechperson. Diese nimmt an einer Einführungsschulung der Landeskirche teil und steht in Kontakt mit den landeskirchlichen Ansprechpersonen.

Der Kirchenvorstand trägt zusammen mit dem Pfarramt die Verantwortung, dass alle Mitarbeitenden die nötigen Voraussetzungen im Rahmen des Schutzkonzepts erfüllen.

Diese Voraussetzungen werden im Folgenden beschrieben:

1.1 Erweitertes Führungszeugnis

- a) Alle haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeitende müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate ist. Dies muss alle fünf Jahre erneuert werden. Die Kosten hierfür trägt die Kirchengemeinde.
- b) Alle ehrenamtlichen Mitarbeitende, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen arbeiten müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das nicht älter als drei Monate ist. Dies muss alle fünf Jahre erneuert werden. Das Führungszeugnis ist für die ehrenamtliche Person kostenlos.
- c) Das Pfarramt prüft, wer ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss, und ist verantwortlich für die Vorlage, die erneute Vorlage nach spätestens fünf Jahren sowie die Dokumentation der Einsichtnahme (s. Anhang 5: Führungszeugnis).

1.2 Verhaltenskodex

- a) Alle haupt- und nebenberuflich tätigen Mitarbeitende müssen dem Verhaltenskodex zustimmen.
- b) Die Mitglieder der Leitungsorgane, Gemeindekirchenrat und Kirchenvorstand müssen zustimmen.
- c) Alle Mitarbeitende, die regelmäßig mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen arbeiten, müssen dem Verhaltenskodex zustimmen.

1.3 Präventionsschulungen

Die Kirchengemeinde nutzt die Fortbildungsangebote der Landeskirche. Die Landeskirche bietet regelmäßig Präventionsschulungen als Basis-Schulung für ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in der Kirchenmusik an. Die Landeskirche teilt der Gemeinde jeweils die Namen und Gesamtzahl der geschulten Personen zum Jahresende mit. Das Schulungskonzept der Landeskirche entspricht dem EKD-weiten Standards von Hinschauen-Helfen-Handeln.

Die Verantwortlichen für Personal in der Gemeinde laden zu den Fortbildungsterminen ein und stellen sicher, dass eine solche Fortbildung zeitnah besucht wird.

- a) Alle Mitglieder des Gemeindekirchenrats müssen an einer Basis-Präventionsschulung teilnehmen und möglichst auch an einer anschließenden Aufbau-Schulung für Leitungen, mindestens aber drei Personen des Gemeindekirchenrats.
- b) Alle Hauptamtlichen müssen eine Präventionsschulung innerhalb eines Jahres nach Dienstaufnahme besuchen, Nebenamtliche müssen diese je nach Dienstbereich besuchen (*s. Dienstvertrag LKA*). Alle fünf Jahre sind haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet, eine Auffrischungs-Schulung zu besuchen.
- c) Ehrenamtliche, die regelmäßig im Bereich der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und zu schützenden Personen tätig sind, müssen an einer Präventionsschulung teilnehmen und alle fünf Jahre eine Auffrischungs-Schulung besuchen.

2. Mitarbeiterende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

- a) Der Verhaltenskodex ist regelmäßiger Inhalt der Schulungen für Teamerinnen und Teamer.
- b) Als Teamerin oder Teamer können in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorwiegend Personen mitwirken, die an einer Jugendleiter/in-Card-Ausbildung und einer Basis-Präventionsschulung teilgenommen haben.
- c) Auf Freizeitmaßnahmen können angehende Mitarbeitende mitwirken, wenn die Zahl ausgebildeter Teamerinnen und Teamern deutlich größer ist und eine erfahrene Person (hauptamtlich oder langjährig erfahrene Mitarbeitende), die angehende Teamerinnen und Teamer begleitet. Vor der Freizeitmaßnahme müssen die angehenden Teamerinnen und Teamer an einer Basis-Präventionsschulung teilgenommen haben.

3. Einstellungsverfahren

3.1. Ausschreibungen

In Stellenanzeigen wird auf das Schutzkonzept durch einen Link zum Konzept hingewiesen.

3.2. Bewerbungsgespräch (bei einschlägigen Berufen)

Sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen wird im Bewerbungsgespräch thematisiert, z. B. durch Vorstellung eines Fallszenarios, zu dem der oder die Bewerberin ihr Vorgehen erläutert. Ferner sollte der Verhaltenskodex vorgestellt werden.

Falls der/die Bewerber/in noch keine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt absolviert hat, wird darauf hingewiesen, dass sie diese bei Anstellung innerhalb eines Jahres besuchen muss.

3.3. Einstellung / Arbeitsvertrag

Nach Auswahl einer sich bewerbenden Person wird diese aufgefordert ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das nicht älter als drei Monate ist. Die Einsichtnahme wird dokumentiert.

Nach spätestens fünf Jahren wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gebeten, wiederum ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Das Schutzkonzept, der Verhaltenskodex und die Bestätigung zum Empfang beider werden der anzustellenden Person ausgehändigt und mit ihr ausführlich besprochen, so dass Gelegenheit besteht, Fragen und Unsicherheiten zu klären.

Im Arbeitsvertrag wird der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt explizit thematisiert mit Hinweis auf das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex. Der Kodex wird bei der Einstellung als Anlage zum Arbeitsvertrag unterzeichnet.

Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt erst nach Unterzeichnung von Verhaltenskodex und des Formulars der Bestätigung zur Aushändigung und Einführung in das Schutzkonzept.

Falls die neu einzustellende Person bereits eine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt gemacht hat, wird eine Kopie der Teilnahmebescheinigung von ihr angefordert. Falls sie noch keine Schulung hat, werden ihr die nächsten Fortbildungstermine genannt, damit sie zeitnah daran teilnehmen kann. Die Teilnahme wird durch Wiedervorlage und Teilnahmebescheinigung überprüft.

3.5 Einarbeitung

Im Rahmen der Einführung in die Arbeit wird erneut das Schutzkonzept und die Kultur der Achtsamkeit besprochen, so dass Gelegenheit besteht, konkrete Fragen zu klären.

Die neu eingestellte Person wird ausführlich eingewiesen in das Vorgehen bei Verdachtsfällen (Meldepflicht, Interventionsplan, Ansprechpersonen, Meldestelle).

VIII. Beschwerdeverfahren / Meldepflicht und Interventionsplan

1. Beschwerden (s. Anhang 7: Beschwerdeformular)

Das Pfarrteam und Anja Westenberger-Rümpfer vom Kirchenvorstand nehmen Beschwerden entgegen. Man kann sie persönlich ansprechen, ihnen mailen oder sie anrufen. Das Beschwerdeformular liegt auch im Gemeindehaus aus.

Das Pfarramt ist zu erreichen unter:

Pastor Uwe Herde 05721-75713, u.herde@lksl.de

Pfarramt-Büro 05721-75716 pollhagen@lksl.de

Frau Anja Westenberger-Rümpfer ist zu erreichen unter anja.westenberger-ruempler@gmx.de.

Die Gemeinde wird über die Beschwerdemöglichkeiten im Gemeindebrief regelmäßig informiert.

Jede Beschwerde eines Kindes und Jugendlichen wird dokumentiert und im KV oder in einem Team von Verantwortlichen besprochen. Das Anliegen des Kindes / Jugendlichen wird entsprechend des Meldebogens aufgenommen, wobei gegebenenfalls zum Schutz des Kindes / Jugendlichen gemäß Interventionsplan vorgegangen wird. Zuvor kann sich die verantwortliche Person an die Ansprechpersonen der Landeskirche zur Beratung wenden.

Bei Beschwerden, die Pfarrpersonen betreffen, ist neben Christina Schütz der Superintendent/die Superintendentin als Leitung ansprechbar (Superintendent Martin Runnebaum 0175-526246; m.runnebaum@lksl.de).

Weitere Infos unter: lksl.de/kirche-und-leben/hilfe-und-praevention

2. Meldepflicht und Meldestelle

Die Meldepflicht regelt das Gewaltschutzgesetz der Landeskirche

§ 8 **Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt**

(1) Liegt ein begründeter Verdacht vor, haben Mitarbeitende Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Verstöße gegen das Abstinenz- und das Abstandsgebot, die ihnen zur Kenntnis gelangen gemäß des landeskirchlichen Kriseninterventionsplans unverzüglich dem oder der Dienstvorgesetzten und der Meldeperson zu melden oder die Meldung zu veranlassen (Meldepflicht). Mitarbeitenden ist die Erfüllung ihrer Meldepflicht unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zu ermöglichen. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Vorfalls von der Meldeperson beraten zu lassen.“.

Nach § 3 sind mit „Mitarbeitenden“ auch ehrenamtliche Mitarbeitende gemeint. Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende unterliegen also der Meldepflicht. Wie dieser Meldepflicht nachzukommen ist, wird in Präventionsschulungen und in Einarbeitungsgesprächen ausführlich besprochen. Die Meldestelle der Landeskirche und die Ansprechpersonen von Kirchengemeinde und Landeskirche beraten bei Unsicherheit.

Meldestelle der Landeskirche:

Theologische Referentin Dr. Alexandra Eimterbäumer
Landeskirchenamt Bückeburg, Bahnhofstraße 6, 31675 Bückeburg;
Tel. 05722/960123 und 0175/3382472
a.eimterbaeumer@lksl.de

2.1. Ansprechpersonen / Hilfsangebote bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

a) Ansprechperson vor Ort:

Anja Westenberger-Rümpler,
anja.westenberger-ruempler@gmx.de
Bianca Fitzner, *natenhoehe@web.de*

b) Landeskirchliche Ansprechpersonen:

Ansprechperson für Sexualisierte Gewalt der Landeskirche Schaumburg-Lippe:

Theologische Referentin Dr. Alexandra Eimterbäumer
Landeskirchenamt Bückeburg, Bahnhofstraße 6, 31675 Bückeburg;
Tel. 05722/960141 und 0175/3382472
a.eimterbaeumer@lksl.de

Pastor Hans-Angelus Meyer

Tel. 05722 /960142

h.a.meyer@lksl.de

c) Außerkirchlich:

Opferhilfe Bückeburg:

Schulstr. 2, 31675 Bückeburg; Tel. 05722/290 264
Email: *poststellebueckeburg@opferhilfe.niedersachsen.de*

BASTA

Mädchen und Frauenberatungszentrum e.V.

Nordstraße 1
31655 Stadthagen
Telefon: 05721 91048

Anstoß –

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Jungen und jungen Männern
Hannover; Tel. 0511- 123589 11

mannigfaltig Minden-Lübbecke;

Simeonstraße 20 (gegenüber der Begegnungsstätte PARITÄT), 32423 Minden
Tel. 05 71 - 889 26 84

Ansprechpartner*innen:

Marcus Wojahn, Jana Lütkebomk, Michael Drogand-Strud

info@mannigfaltig-minden-luebbecke.de

3. Intervention

3.1. Vorgehen bei Vermutungsfällen (S. Anhang 8: Interventionsplan)

3.2. Dokumentation

(s. Anhang 9: Dokumentation bei vermuteten Fällen sexualisierter Gewal3)

3.3. Aufarbeitung

Vermutungen und Verdachtsmitteilungen haben immer Auswirkungen auf die Personen, die von ihnen erfahren, und ganze Systeme wie Teams, Einrichtung und Träger. Professionelle Aufarbeitung für die betroffene Person und die Institution sind dann immer zwingend notwendig, um die Schäden möglichst gering zu halten.

Im Zuge jeder Aufarbeitung ist zu prüfen, wie es zu dem Vorfall kommen konnte, was im Vorfeld nicht wahrgenommen wurde, wie generell mit Vermutungen in der Einrichtung umgegangen wird, ob Risiken in der Potenzial- und Risikoanalyse übersehen wurden, ob der Interventionsplan funktioniert hat, was im Zuge der Rehabilitierung der Betroffenen und eines möglicherweise zu Unrecht Beschuldigten zu tun ist. Die Leitfrage im Prozess der Aufarbeitung lautet immer: Was können wir aus dem Geschehenen lernen?

Eine gute Aufarbeitung ermöglicht, die Institution wieder angemessen handlungsfähig zu machen. Durch eine systematische Analyse der Geschehnisse und eine bewusste Entscheidung zur Veränderung bestehender Strukturen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben, kann ein verbesserter Schutz und ein reflektierter Umgang für die Zukunft erreicht werden. Hierfür ist immer eine Einbeziehung externer Fachkräfte erforderlich.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten.

3.4. Rehabilitierung

Im Falle eines unbegründeten Verdachts oder nach unbegründeter Beschuldigung schlägt das Interventionsteam der Kirchengemeinde/der Einrichtung geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vor und kann an Formulierungen für den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte und die Mitarbeiterschaft mitwirken. In dem Fall, dass einer bzw. einem

Betroffenen zunächst nicht geglaubt worden war oder dessen bzw. deren Mitteilung nicht ernst genommen worden war, sind geeignete Wege für eine Entschuldigung und angemessene Maßnahmen zur Rehabilitierung der Betroffenen zu treffen und durchzuführen.

Rehabilitierungsmaßnahmen sind immer im Kreis derer durchzuführen, denen der ungerechtfertigte Verdacht bekannt wurde. Dazu beraten die landeskirchlichen Ansprechpersonen.

4. Kooperation und Vernetzung

Die **Schutzkonzepte der Gemeinden im Kooperationsraum** finden Sie hier: (*Link einfügen*)

Das **Schutzkonzept der Evangelischen Jugend** finden Sie hier:

Das **Schutzkonzept für den Bereich Kirchenmusik in der Landeskirche** finden Sie hier:

5. Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Das Gemeindeleben ist ständigen Veränderungen unterworfen. Wechselnde Teilnehmende und Mitarbeitende bringen neue Erfahrungen mit ein. Neue Einsichten und technische Veränderungen verändern den Kontext:

- Daher wird dieses Schutzkonzept sechs Monate nach seiner Einführung im Kirchenvorstand besprochen, um eventuelle Anpassungen vorzunehmen und zu beschließen.
- Es wird regelmäßig – mindestens einmal im Jahr- im Kirchenvorstand besprochen. Dazu empfiehlt es sich ggf. auch andere Personen mit ihrer Expertise hinzuzuziehen. Dazu wird auch die Potenzial- und Risikoanalyse überprüft: Sind die beschriebenen Tätigkeitsfelder noch aktuell.
- Nach einem Verdachtsfall und/oder einem bestätigten Fall von sexualisierter Gewalt wird in der Auswertung geprüft, ob Veränderungen am Schutzkonzept angezeigt sind.

Dieses Schutzkonzept wurde dem Landeskirchenamt vorgelegt und am _____ genehmigt.